

行专双育：技能人才培养研究所“全周期”育人体系

张天康

浙江省平湖技师学院 浙江 平湖 314200

【摘要】：随着新质生产的转型升级，人才作为第一资源，是产业发展的重要组成。职业院校作为未来人才培养的主阵地，面对产业需求的升级，逐步与产业脱离，其最大的因素在于对产业发展、人才需求的研究力不足。因此，融合“政企企专”联盟，成立技能人才培养研究所作为学校技能人才研究的核心架构，以学术的视角指导学校发展，助力行政人员的制度创建，及学校教师的教学模式，从未来人才需求、专业课程体系、新样态教学研究、校企成效评估进行专项研究，将技能人才的培养与企业需求形成闭环，对学生进行全周期“行专双育”培养。通过产业学院、企业学院，聘请企业导师的方式，弥补学校产业理解的空白，充分调研产业需求及产业新技术，将“新质产业”嫁接“学校培养”，培养适应数字化产业的“未来人才”。

【关键词】：技能人才培养研究所；政企企校联盟；全周期培育；未来人才

DOI:10.12417/2705-1358.25.21.080

职业教育是加快推进未来产业转型升级的重要组成，2024年《政府工作报告》指出，要大力推进现代化产业体系建设，积极培育未来产业，将“新质生产力”概念列为政府工作的十大重点任务之首，这一重要举措对职业教育产生了深重的影响^[1]。2024年10月12日，中共中央、国务院发布了《关于深化产业工人队伍建设改革的意见》提出，推动现代职业教育高质量发展，构建以企业为主体、职业学校为基础，政府推动、社会支持、工会参与的技能人才培养体系^[2]。当前新一轮科技与产业升级，工业信息化、智能化转型，推动产业链全链条协同布局，对未来人才的需求更高。人才作为产业发展的第一资源，是现代职业教育的研究重心，未来人才的“全周期培养”是职业院校的重点研究对象，其培养策略是产教融合进程中的一个痛点问题。

1 行专分离：产业未来人才培养的问题探析

在新质生产力转型升级的当下，产业对高素质技术技能人才要求逐年提高，但与新质产业链匹配的未来人才是企业的一大缺口。根据全国总工会2023年开展的第九次全国职工队伍状况调查显示，全国职工总数4.02亿人，但高技能人才仅占就业人口总量的7%，其中，平均受教育年限13.16年，高中及以上学历85%，本科及以上学历35.5%^[3]。受教育程度普遍较高，但高技能人才较少，说明职业教育与产业需求存在一定错位。经研究分析，主要源于以下四个问题。

1.1 理解偏差：学校行业认知普遍不足

当前，由于政府、行业、专家、院校独立承载研究主体，

前瞻性、引领性、需求性、实施性较难统一，难以精准定位产业未来人才。学校行政及专业带头人员大多从院校毕业后从事技能人才培养工作，对行业、产业理解认知不足；学校个体力量不足，较难对行业发展、需求进行全面监控，导致人才培养过程中的错位脱节。

1.2 行专分离：专业与行业体系相脱节

学校专业调研过程中全面性、准确性出现偏差，致使专业布局超前或滞后于行业转型升级，在专业、课程设置过程中缺乏论证体系。由于政府对产业群配套不足，专业群在调研过程中不集中、不典型，专业布局与产业发展分离。

1.3 供需矛盾：教师能力与产业不相符

目前，各职业院校均有专业教师下企业制度，但由于配套制度不完善，且下企业通常在假期进行，且没有奖励补助，教师企业见习积极性不足。面对教学改革、新技术技能教学，教师能力与产业需求出现供需矛盾，出现“技术性缺编”现象。

1.4 成效不清：学业评价未与行业匹配

随着产业转型升级，学生学业评价未能及时跟进，且中职院校普遍存在自主认定现象，即学校的认定标准与行业不匹配。学校的教学成效没有第三方评价机制，对教育高质量发展不利，导致成效不清的现象。人才是产业发展的第一资源，而职业院校作为产业未来人才的培育主阵地，在人才培养过程中出现与产业错位、研究力不足等现象^[4]，亟需成立“政企企校”

联盟,建立学校主体的“技能人才培养研究所”,对技能人才培养进行“全周期研究”,以满足教育的高质量发展。

2 创新载体:成立“技能人才培养研究所”

依据行专分离现象,学校整合“政行企校”资源,成立以学校为主体的“技能人才培养研究所”,对于技能人才培养过程中的问题,组织人员进行“全周期”专项研究。

2.1 技能人才培养研究所的职能架构

技能人才培养研究所在校长室领导下开展工作,委托教师发展处(教科室)进行日常管理,下设多个研究分委会,针对人才培养过程中的问题进行专项研究,对学校发展、专业建设、教学改革、质量控制进行指导、论证,并引入专家委员会协助研究。

2.2 技能人才培养研究所的运行机制

技能人才培养研究所引入“政行企校”联盟,政府搭桥成立行业协会,学校主体围绕专业发展,建立产业学院、企业学院,对专业群、课程群进行部署;针对课程需求,聘请企业导师,并由校企进行质量控制,形成“全周期培养”模式。

3 行专双育:产业未来人才“全周期培养”策略

产业未来人才的培养,需要透析行业需求,按照行业需求解析专业布局,按照专业布局建立产业学院、企业学院、产才学院,整合行业力量,联合校企双方,构建专业课程体系。并以此为基础,评聘兼职、全职企业导师,弥补教育力量的空缺,共析学习路径,进行针对性教改。对学生的培育成效,需要校企双方共同制定评价体系,并针对培育过程中出现的问题进行新一轮部署,形成“全周期培养”闭环^[4]。

3.1 行业透析:未来人才“全需求”培养策略

对未来人才的“全周期”培养,首先要满足人才的“全需求”,未来人才的专业技术、职业素养、社会交际能力需要与未来行业产业匹配。而对行业的透析仅依靠学校的力量不足以支撑,需要联合“政行企校”共同配合,以确保满足未来人才的全需求。

3.1.1 联合政·行·企·校

学校单主体育人,在行业产业需求中出现不匹配现象。因此,学校联合开发区、人社局、人力资源等政府职能部门提供精准数据,并委托政府构建产业主体的行业协会,牵头中大型企业形成“政行企校”联盟,借用学校场地进行深度交流。

3.1.2 建立共享机制

学校作为人才培养执行机构,做好团体联络,提供场地,并牵头拟定共享机制。“政行企校”联盟每年活动2次,政府

协助就业意向与需求数据统计,行业企业提供发展方向及人才能力需求,学校连同专家分析数据,精准定位。

3.1.3 洞察行业发展

政府与行业、企业深度交流,解读政策文件,判断经济形势及产业技术发展方向,对未来5-6年产业的发展进行精准把控。行业协会出台会员制,依据发展方向,更替会员单位,会员单位协同锚定未来行业发展方向。

3.1.4 解析人才需求

依据行业转型升级,对未来人才专业能力、社会能力、职业素养提出新的要求,对岗位群能力进行分层,以确保高素质技术技能人才的就业保障,精准解析人才需求。未来产业人才需求的分析是人才培养的关键要素,包含专业、技能、职业能力等。

3.2 专业解析:未来人才“全体系”培养策略

通过对人才的全需求分析,以及行业发展、经济政策的透析,明确未来人才的专业、能力、社会需求,以此为基础解构专业^[5],对未来人才进行“全体系”培育。由于专业群体系分散,各二级学院组织同类专业群整合,构建产业学院、企业学院,利用产业、专家的力量共同商定课程群,形成未来人才的“全体系”培育策略。

3.2.1 构建产业学院:产业学院由学校为主体,联合企业群、区政府、行业专家共同构成,地点设置在二级学院,其职责是围绕产业特性、发展及需求,部署课程设置及培养方案,提出权威的培养目标,确保学生通过课程学习能够达成产业发展需求。

3.2.2 解构专业体系:通过产业学院构建,集合行业协会、专家的力量,对上一年度的培育成效进行分析,历年学生能力维度进行剖析,并结合产业更新,结构专业体系,重新部署课程群并更新要求,通过企业专家访谈会的形式对专业群部署提出新的方案。

3.2.3 成立企业学院:企业学院是在产业学院的基础上,对标课程群,围绕企业优势技能,对学习课程获得的专业知识、技能、涵盖的职业素养能力进行进一步结构,对学生学习过程的规范性、技术的先进性进一步优化,深入对接行业需求。

3.2.4 共建课程设置:依据科勒和米什拉的TPACK理论,课程教授的知识为整合技术的专业教学法知识^[6],对于教师的能力需求较高,不仅要求教师拥有教学法知识,还需拥有专业技术和信息技术,尤其在AI+人工智能时代,因此需要“校·企·专”三方协同设置专业课程体系^[6]。

3.3 路径研析：未来人才“全时空”培养策略

通过产业学院、企业学院的构建，确定专业群及课程群体体系，仅依靠学校教师进行教授仍显不足。在新质生产、人工智能的发展时期，新技术采用旧方法教授远不足以培养“未来人才”^[7]，因此需要企业导师介入，利用课上、课下，校内、校外的“全时空”策略培养未来人才。

3.3.1 评聘企业导师：依托企业学院对课程群的建构，企业对某一门课程，并遴选2-3名企业技术骨干共同参与授课。学校依据课程需求对企业技术骨干进行教学培训及考核，通过考核后评聘为兼职企业导师，后续课程依据双导师制进行授课。

3.3.2 共通行业流程：企业导师依据行业最新工艺流程及规范进行课程转化，并依托企业项目进行授课。学校教师按照教学计划，对项目及技术进行校本转化，并制定学生更易学习的教学方法，制作教学资源，校企双方共同育人并进行课程评价。

3.3.3 制定学习目标：依据课程要求，企业导师对学生技能、职业能力进行进一步要求，学校教师对学生的专业理论、思政素养进行规范，最终商议制定课程的学习目标。为确保课程的学习目标能与专业体系匹配，最终利用实践专家访谈会的形式进行论证。

3.3.4 研讨学习策略：在双导师制的授课模式中，企业导师更加注重学生职业能力、工艺规范、新技术引入能力，学校教师更侧重学生知识、技能、思政、心理的培育，双方共同制定学习策略，开发学习资源（工作页、信息页、校本教材、数字资源等），采用行动导向教学法进行实施。

3.4 成效剖析：未来人才“全保障”培养策略

未来人才的培育成效是行业产业作为主体进行评定的，以避免学校培养的人才无法适应行业的发展。利用技能人才培养研究所提供研究工具与手段，学生接受行业产业论证评估，及时调整专业课程体系、方法策略，为未来人才的学习活动提供“全保障”培育。

参考文献：

- [1] 中华人民共和国中央人民政府.政府工作报告——第十四届全国人民代表大会第二次会议[R/OL].(2024-03-05)[2024-10-16].
- [2] 中华人民共和国中央人民政府.中共中央 国务院关于深化产业工人队伍建设改革的意见[R/OL].(2024-10-12)[2024-10-16].
- [3] 许艳丽,韦月,吕建强.面向技能型社会的技能人才全生命周期培养策略探析[J].职教论坛,2024,40(10):47-54.
- [4] 黎明.新质生产力引领高素质技能人才培养质量提升的机理、困境与对策[J].教育与职业,2024,(19):50-55.
- [5] 孙红艳,吴秋晨.核心素养导向下高职院校高技能人才培养的优化路径研究[J].中国职业技术教育,2024,(26):11-17.
- [6] 桂德怀.适应智能化生产方式变革的新型技能人才培养：挑战与应对[J].中国职业技术教育,2024,(24):88-95.
- [7] 王玉龙,郑亚莉.职业教育服务区域经济社会发展的现实问题和推进策略[J].中国职业技术教育,2024,(28):70-77.

3.4.1 构建校企共评机制：以往的职业院校考核由授课教师进行，教师作为教学方案制定者、授课者、出卷者、评价者，教学活动个体形成闭环，导致考核优秀者不被行业企业认可的现象。因此需要构建校企共评机制，行业协会进行第三方终结性评价，企业导师、学校教师进行过程性评价，按照课程考核方案进行考核。

3.4.2 成立专职督导小组：学校成立专职督导小组，对课堂评价情况、教学计划执行情况、教学目标达成情况进行抽查式督导。督导组对督导过程中出现的问题进行及时纠正，并提供分析诊断报告，以确保对学生学习活动的全面监控与精准分析。

3.4.3 建立过程评价体系：每门课程需要过程性评价体系，以精准表述学生在学习活动中的性格、心理倾向，职业能力倾向，用以分析学生的就业导向。任课教师在学习活动中架构过程性评价体系，对标学习目标中职业能力、心理健康、思政素养，对学生进行有效引导，并观测学生思想、能力维度的增值情况。

3.4.4 共析培育成果提升：每门课程授课结束，学校教师、企业导师、专职督导、行业协会共同对学生的进行学习情况分析，对学生的专业能力、职业能力、综合素养的增值情况进行评估，对于培育不足的环节提出改进方案，共同提升未来人才的培育质量。

5 结语

当前，职业教育面临最核心的问题是产教融合不够深入，职业教育与产业发展需求脱节严重，而人才作为第一资源，是职业教育的研究重心^[7]。职业院校作为人才培养的主阵地，应把“产业未来人才”作为核心，整合研究力量，共同突破困境。因此，职业院校需要成立以学校为主体的“技能人才培养研究所”，成立“政企企专联盟”，以未来产业人才的需求为目标，透析行业发展，建立产业学院，解析专业布局、课程设置，引入企业导师，将学习内容与产业发展新业态相结合，对人才进行“全周期培养”。